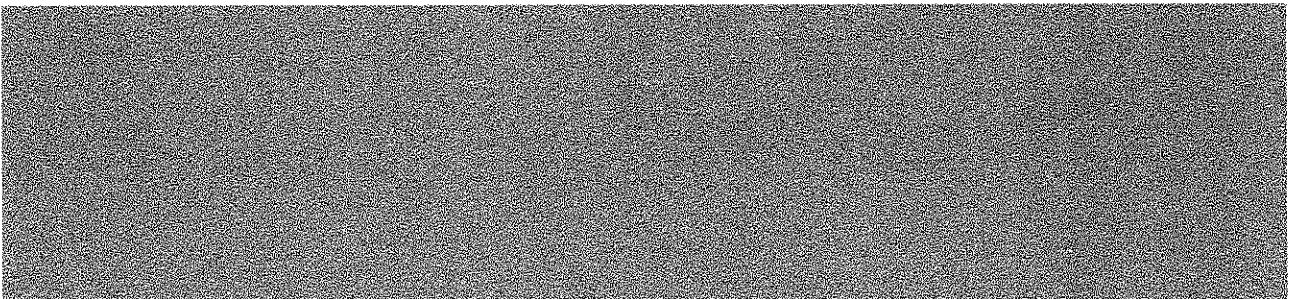


2020/2022

**PIANO
TRIENNALE
AZIONI
POSITIVE
COMUNE DI
BRESCIA**



Indice

Sintesi del quadro normativo.....	p. 2
Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Brescia.....	p. 3
Le attività del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Brescia 2015-2018.....	p. 4
Azioni positive.....	p. 6

Appendice

Appendice 1.....	p. 17
Appendice 2.....	p. 19
Appendice 3.....	p. 20
Appendice 4.....	p. 29

1. Sintesi del quadro normativo

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.¹

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità.

Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.²

Il principio delle pari opportunità è quindi rilevante anche nell'ambito della misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche.³

La funzione propositiva più importante del CUG è la predisposizione del Piano triennale per le Azioni Positive, uno strumento di pianificazione di attività volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

In caso di mancata adozione del Piano triennale entro il 31 dicembre di ogni anno, la legge prevede una sanzione importante: il divieto di assumere nuovo personale.⁴

Entro il 30 marzo di ogni anno, il CUG deve presentare agli organi di indirizzo politico-amministrativo del Comune anche una relazione sulla situazione del personale, riferita all'anno precedente, che deve contenere una sezione apposita relativa all'attuazione del Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempimento dell'amministrazione.

Il Piano triennale deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance. A decorrere dal 30 marzo 2020, La suddetta relazione del CUG dovrà essere trasmessa anche all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.⁵

Le azioni positive sono misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. Devono perseguire i seguenti scopi prioritari:⁶

- eliminare le disparità nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa;

- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento professionale e gli strumenti della formazione;

¹ Art. 7 D.Lgs. 165/2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni"

² Art. 57 del D.Lgs. 165/2001

³ Art. 8 D. Lgs. 150/2009 (ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, efficienza e trasparenza)

⁴ D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

⁵ Direttiva 2/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità

⁶ Art. 42 d.lgs. 198/2006

- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro, che provocano effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti, nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

2. Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Brescia

Il Comitato Unico di Garanzia nominato dal Direttore Generale del Comune di Brescia in data 8.7.2019, ha scelto per l'aggiornamento del Piano triennale per il periodo 2019/2021, di focalizzare le sue proposte su due filoni di contenuti:

1) benessere organizzativo

2) pari opportunità

utilizzando tre metodologie distinte per il lavoro del prossimo triennio:

ANALISI E SVILUPPO DELL'ATTIVITA' SVOLTA DAI CUG PRECEDENTI	Settore Risorse Umane (sperimentazioni modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, armonizzazione degli orari, raccolta dati utili a sostenere i processi decisionali) Settore Informatica, Innovazione e Statistica (raccolta di dati utili a sostenere i processi decisionali del CUG, pagine internet/intranet del CUG) Settore Organizzazione, performance, formazione e qualità del lavoro (attività formative e dei cambiamenti organizzativi) Direzione Generale (linguaggio e comunicazione) Settore Segreteria generale e trasparenza (estensione ai dipendenti benefici previsti da progetti in tema di pari opportunità, tempi della città e conciliazione vita lavoro di cui il Comune è ente capofila)	analisi dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo e proposta di nuove iniziative sintesi delle attività svolte dalla consigliera di fiducia e dalla psicologa aziendale sintesi delle attività svolte dal Servizio Ribes del Progetto Mistral analisi delle relazioni annuali del medico competente risultati della sperimentazione del telelavoro e monitoraggio sul lavoro agile
ATTIVAZIONE DI UNA RETE DEI PROFESSIONISTI INTERNA	Settore Risorse Umane (sperimentazioni modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, armonizzazione degli orari, raccolta dati utili a sostenere i processi decisionali) Settore Informatica, Innovazione e Statistica (raccolta di dati utili a sostenere i processi decisionali del CUG, pagine internet/intranet del CUG) Settore Organizzazione, performance, formazione e qualità del lavoro (attività formative e dei cambiamenti organizzativi) Direzione Generale (linguaggio e comunicazione) Settore Segreteria generale e trasparenza (estensione ai dipendenti benefici previsti da progetti in tema di pari opportunità, tempi della città e conciliazione vita lavoro di cui il Comune è ente capofila)	analisi dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo e proposta di nuove iniziative sintesi delle attività svolte dalla consigliera di fiducia e dalla psicologa aziendale sintesi delle attività svolte dal Servizio Ribes del Progetto Mistral analisi delle relazioni annuali del medico competente risultati della sperimentazione del telelavoro e monitoraggio sul lavoro agile
ATTIVAZIONE DI UNA RETE DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA DEGLI ENTI PUBBLICI DI BRESCIA	Per la promozione, in collaborazione con la Consigliera Provinciale di attività: rafforzamento del ruolo svolto dai Comitati all'interno degli enti rapporto e comunicazione con la Consigliera Nazionale di parità implementazione sui siti istituzionali e sulle intranet aziendali delle informazioni previste dalla direttiva 2/2019 condivisione di buone pratiche realizzazione di azioni comuni e/o sperimentazioni pilota da inserire nei PAP	Per la promozione, in collaborazione con la Consigliera Provinciale di attività: rafforzamento del ruolo svolto dai Comitati all'interno degli enti rapporto e comunicazione con la Consigliera Nazionale di parità implementazione sui siti istituzionali e sulle intranet aziendali delle informazioni previste dalla direttiva 2/2019 condivisione di buone pratiche realizzazione di azioni comuni e/o sperimentazioni pilota da inserire nei PAP

3. Le attività del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Brescia 2015-2018

Il CUG ha avviato il mandato nel quadriennio 2015-2018 rivedendo e aggiornando il Piano delle azioni positive. Il Piano delle Azioni Positive 2018-2020 è stato approvato con delibera di Giunta n. 682 del 14/11/2017 ed è stato il frutto di un lavoro lungo lavoro preparatorio che ha visto la partecipazione dei soggetti istituzionali che si occupano di benessere organizzativo (oltre al CUG, RSPF, RLS, Medico Competente, Psicologa, Consigliera di fiducia), della RSU, e della struttura apicale dell'ente con l'Assessore, al DG e al Dirigente del Settore Risorse Umane. Di seguito vengono presentate le principali attività realizzate nel periodo, che fanno riferimento ai punti qualificanti del Piano approvato.

• La rete interna

È stata avviata un lavoro di rafforzamento della rete interna dei soggetti che si occupano di benessere organizzativo anche al fine di un migliore coordinamento e di una maggiore efficienza ed efficacia degli interventi. Nel 2016 è stato insediato il Tavolo del benessere organizzativo a cui sono stati inviati tutti i soggetti interni che si occupano di benessere come i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza i medici competenti, psicologa, la Consigliera di fiducia, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, RSPF, e i membri del CUG. Gli incontri hanno consentito di esaminare una pluralità di temi che sono stati riportati al Direttore Generale e al Settore Risorse Umane per le iniziative del caso. I temi trattati di seguito sono stati discussi nelle riunioni del Tavolo e rielaborati nelle riunioni del CUG, prima del loro ritorno all'Amministrazione. L'avvio da parte dell'ente della collaborazione con il centro studi MISTRAL (Modelli Integrati di Studio per la Tutela della salute e la prevenzione negli Ambienti di vita e di Lavoro) ha portato ad una sovrapposizione di attività per evitare la convocazione del tavolo è stata sospesa. L'attività di MISTRAL è stata sviluppata su un programma di azione triennale che ha visto la revisione del DVR- SLC stress lavoro-correlato, l'analisi e lo sviluppo di un progetto sugli indicatori oggettivi di malessere organizzativo. In parallelo la psicologa, la consigliera di fiducia e il medico competente hanno avviato un percorso di consultazione relativo alla gestione dei casi individuali, in modo da migliorare la capacità di risposta sia professionale sia organizzativa rispetto alle problematiche esposte. Anche in questo caso la collaborazione con MISTRAL ha portato all'avvio del centro RIBES per la gestione dei casi individuali, coinvolgendo come soggetto coordinatore il gruppo di professionisti di MISTRAL.

L'ordinaria attività di consultazione sui casi individuali è stata riprogrammata. Il CUG ha ribadito, in più occasioni, negli incontri con l'Amministrazione, la necessità di coordinamento delle attività interne dei professionisti che si occupano di benessere.

• Comunicazione e informazione

Particolare enfasi è stata attribuita alla circolazione delle informazioni e alla gestione della comunicazione interna (verticale e orizzontale) non solo nel caso di nuovi inserimenti lavorativi, ma anche nella normale operatività, come aspetto strategico per il miglioramento del benessere organizzativo.

Operativamente il Tavolo ha proposto ai vertici gestionali la richiesta di sensibilizzare la struttura organizzativa (Dirigenti in primo luogo) perché vengano promossi con continuità momenti di incontro delle singole strutture organizzative (conferenze di settore, servizio, staff). A sostegno di tale impostazione è stata avanzata la proposta di prevedere che l'attenzione verso la comunicazione interna venga adeguatamente valutata in sede di valutazione dei comportamenti organizzativi individuali di dirigenti e PO.

• **Monitoraggio degli inserimenti lavorativi**

All'interno del Tavolo del benessere è emersa la necessità di avviare un monitoraggio costante e periodico degli inserimenti lavorativi svolti negli ultimi anni. L'obiettivo organizzativo è di verificare una completa e ottimale inclusione del soggetto rispetto al contesto lavorativo in una ottica di prevenzione delle situazioni di disagio del lavoratore e del gruppo di lavoro in cui la persona è inserita anche al fine di garantire all'Ente la maggior produttività possibile dell'inserimento. A seguito della proposta è stato realizzato una indagine che ha coinvolto 50 delle 65 persone inserite realizzate in collaborazione con la psicologa (Anna Bartoli) e l'educatore (Renzo Taglietti) che ha realizzato tutte le interviste. L'iniziativa è stata accolta molto positivamente, come segnale di attenzione dell'Amministrazione, e con valutazioni positive dell'inserimento lavorativo attuale.

• **Telelavoro**

Il tema del telelavoro e del lavoro agile è stato posto in più occasioni primariamente in una visione di conciliazione vita/lavoro. Sono stati valutati positivamente i progetti sperimentali avviati dal 2016 che consentono a lavoratori e lavoratori con gravi problemi sanitari di svolgere la propria attività nel contesto di casa e con modalità tali da permettere un aumento e miglioramento della prestazione lavorativa, quindi con vantaggio sia dell'Amministrazione sia del lavoratore. L'Amministrazione ha aderito ad un tavolo di lavoro nazionale, coordinato dal Comune di Bergamo. Negli incontri del tavolo è emersa l'esigenza di superare la fase sperimentale e di utilizzare gli strumenti messi a disposizione dalle nuove norme per affrontare particolari situazioni familiari, utilizzando il modello di lavoro agile in maniera "compensativa" per le persone che lavorano part time, proponendo uno scambio con il rientro della persona a tempo pieno.

• **Mobilità dei dipendenti**

Il tema della gestione delle mobilità del personale è emerso in più occasioni come un tema critico con un forte impatto sul benessere individuale e organizzativo, come segnalato anche dalla psicologa e dalla consigliera di fiducia. La discussione nel Tavolo ha fatto emergere la necessità di avviare un percorso di maggiore trasparenza in tutte le fasi delle procedure di mobilità, anche grazie all'uso del nuovo sistema informativo delle Risorse Umane.

• **Rapporti con MISTRAL**

Nel 2016 l'Amministrazione ha affidato al centro MISTRAL (Modelli Integrati di Studio per la Tutela della salute e la prevenzione negli Ambienti di vita e di Lavoro) dell'Università Statale di Brescia la consulenza in materia di miglioramento della qualità del DVR e del DVR lavoro correlato e di proposta per interventi di miglioramento. Le riunioni plenarie con la presenza del DG, Responsabile delle Risorse Umane e dei soggetti interni che si occupano di rischi e benessere (RSP, MC, Psicologa, Consigliera di Fiducia, CUG, RLS) tenute nel corso del 2017 e 2018 hanno focalizzato l'attenzione sulla necessità di un sollecito aggiornamento del DVR riguardo alla valutazione -

- prevenzione e rimozioni delle discriminazioni;
- piani triennali delle azioni positive;
- politiche di reclutamento e gestione del personale;
- organizzazione del lavoro;
- formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

Le nuove linee di indirizzo propongono concrete linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi della Direttiva 2/2019 nei seguenti ambiti:

“Le indicazioni fornite dalla Direttiva sono destinate, in particolare, ai vertici delle amministrazioni, ai titolari degli uffici responsabili di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro – sia a livello centrale che a livello decentrato – ai dirigenti pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione del personale, nonché ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi indipendenti di valutazione (OIV)”;

La Direttiva stabilisce che l'attuazione degli indirizzi forniti deve basarsi su attività di analisi e valutazione, finalizzate all'individuazione, attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle discriminazioni dirette e indirette che devono essere rimosse attraverso specifiche azioni positive con il coinvolgimento attivo del CUG.

Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;

Definisce nuove linee di indirizzo per orientare le pubbliche amministrazioni nell'applicazione del “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, che sono entrate in vigore il giorno della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 184 del 07-08-2019.

La Direttiva 2/19 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di Pari Opportunità, reca “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di

a. Attuazione delle linee di indirizzo della Direttiva n. 2/2019

4. Azioni positive

• **Formazione, informazione, conoscenza dei dati**

Il CUG ha avanzato per tutti gli anni proposte per il Piano della formazione e comunicazione dell'ente mettendo in evidenza la necessità di avviare o riprendere percorsi sulle tematiche del ruolo dei vertici organizzativi, PO e dirigenti, e in particolare sulla comunicazione del benessere organizzativo.

• **La rete esterna**

Sono stati avviati rapporti con i CUG dei principali enti del territorio (ASST, ATS, CCIAA, Università degli studi) e organizzato una iniziativa, con il coinvolgimento dei responsabili delle risorse umane degli enti stessi e di esperti sul tema del benessere e conciliazioni vita/lavoro per i dipendenti disabili o *caregiver* di disabili.

oggettiva e soggettiva - del rischio SLC e sulla implementazione di alcune linee guida relative al rafforzamento della rete interna.

- previsione di moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati;
- rafforzamento dei comitati unici di garanzia con particolare riguardo a: criteri di composizione, procedure di nomina e compiti con funzione propositiva, consultiva;
- collaborazione dei comitati unici di garanzia con altri organismi: Consigliera di parità, Consigliera di fiducia, OIV, RSP, Responsabile delle Risorse Umane e altri organismi contrattualmente previsti.

Obiettivo

Raccomandare, sostenere e monitorare la piena applicazione delle linee guida della Direttiva 2/2019.

Azione positiva 4.1

Regolamento CUG

Aggiornare il Regolamento di organizzazione e attività del Comitato Unico di Garanzia in base alle disposizioni della Direttiva 2/2019, anche in relazione alla necessità di disciplinare le attività di collaborazione con: Consigliera di parità, Consigliera di fiducia, OIV, RSP, Responsabile delle Risorse Umane e altri organismi contrattualmente previsti.

Azione positiva 4.2

Rafforzamento CUG

Proporre al Direttore Generale un rafforzamento del ruolo del CUG e un allargamento della sua composizione, nel rispetto delle procedure di nomina previste dalla Direttiva 2/2019.

Azione positiva 4.3

Adeguamento procedure e regolamenti (Direttiva 2/2019)

Svolgere un'attività di analisi di procedure, documenti, regolamenti del Comune di Brescia che devono essere aggiornati sulla base delle linee guida allegate alla Direttiva 2/2019, con particolare riferimento a: politiche di reclutamento e gestione del personale, organizzazione del lavoro, formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, previsione di moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati.

Il CUG formulerà proposte e raccomandazioni per l'aggiornamento di procedure e regolamenti ai Settori comunali competenti.

Azione positiva 4.4

Tavolo di coordinamento degli interventi (tavolo del benessere)

Il Tavolo per il benessere organizzativo coinvolge i vertici dell'Amministrazione (Assessore al Personale, Direttore Generale) il Settore Risorse Umane, CUG, e altri soggetti interni che si occupano di benessere (Psicologo, Consigliera di fiducia, RSP, RLS).

La finalità è il monitoraggio della situazione complessiva del benessere e dell'incidenza di eventuali patologie, anche al fine di proporre azioni correttive o azioni mirate di sensibilizzazione facendo rete tra i soggetti interni che si occupano di benessere.

Il tavolo affronta criticità sistemiche, lasciando ai singoli soggetti la gestione dei casi. Convocazione periodica (semestrale) per rendicontare le attività svolte, analizzare le situazioni emerse, proporre interventi.

b. Contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere

Nell'ambito della promozione del benessere organizzativo va menzionato il contrasto alla discriminazione, in ogni sua forma.

E' un dato ormai acquisito che la consapevolezza dell'importanza delle tematiche di genere e l'efficacia delle strategie hanno alla base un profondo cambiamento culturale. Si ritiene pertanto di fondamentale importanza la diffusione di una cultura organizzativa dove la differenza di genere rappresenti un fattore di qualità sia nelle relazioni con i cittadini che nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne.

La direttiva 2/2019 definisce le concrete linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi definiti. Le amministrazioni pubbliche sono, in particolare, tenute a garantire l'osservanza di tutte le norme vigenti che vietano qualsiasi forma di discriminazione.

Le "Linee Programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato 2018/2023", approvate dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 74 in data 18.9.2018, impegnano il Comune di Brescia a contrastare ogni tipo di discriminazione.

Il Comune di Brescia, tra l'altro, con delibera di G.C. n. 435/2014, ha aderito alla "Rete antidiscriminazioni per orientamento sessuale ed identità di genere delle Pubbliche Amministrazioni RE.A.D.Y" con la finalità di sviluppare azioni di contrasto alle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere.

Il Codice di condotta adottato dal Comune di Brescia ha per oggetto il contrasto al mobbing, alle discriminazioni e alle molestie (sessuali e morali). La Consigliera di fiducia opera in ottemperanza a quanto evidenziato nel Codice, che individua la funzione ed i compiti della stessa, definendone le procedure utilizzate.

La Consigliera può proporre iniziative e azioni di miglioramento nell'ambito delle criticità rilevate nello svolgimento della propria attività; inoltre collabora con il CUG e lo supporta nell'ambito delle proprie competenze.

Obiettivi:

Promozione di una cultura organizzativa che valorizzi le differenze in senso lato, anche mediante la ricerca di informazioni su esperienze di contrasto al mobbing e alle molestie attuate in altre amministrazioni; in questa prospettiva la formazione e il linguaggio costituiscono elementi essenziali per l'eliminazione di stereotipi e la diffusione della cultura di genere all'interno dell'intera comunità lavorativa. Costruzione di percorsi di sensibilizzazione e conoscenza dei fenomeni di mobbing, discriminazione e violenza diretti a dirigenti e PO, in un'ottica di prevenzione del riconoscimento dei segnali e di attivazione precoce degli strumenti di intervento.

Azione Positiva 5.1

Creazione di una biblioteca mediatica – banca dati.

Con questa azione si intende creare, nella sezione intranet dedicata al Comitato, una sorta di biblioteca mediatica al fine di mettere a disposizione dei dipendenti bibliografie, documentazione e pubblicazioni inerenti le tematiche di genere e la violenza di genere.

Azione Positiva 5.2

Conoscenza, informazione e formazione

Il Comitato Unico di Garanzia intende proporre percorsi formativi mirati alla diffusione di una cultura di genere e alla conoscenza e al contrasto a fenomeni di mobbing, marginalizzazione o molestie, in particolare:
Organizzazione di incontri sulla tematica del linguaggio di genere finalizzate all'elaborazione di Linee Guida per la comunicazione interna ed esterna dell'Ente

Organizzazione di incontri di conoscenza del Codice di Condotta, dell'attività della

Consigliera di fiducia.

Organizzazione di incontri specifici sulla tematica della violenza di genere

Si verificherà a consuntivo la parità di accesso ad iniziative di formazione e aggiornamento.

Azione Positiva 5.3

Consolidamento del ruolo della Consigliera di fiducia

Le linee guida ministeriali sul funzionamento del CUG (2011) e la Direttiva 2/2019 prevedono le modalità di consultazione con altri organismi; tale locuzione, volutamente generica, intende riferirsi anche alla consultazione con la Consigliera di fiducia.

Il ruolo svolto dalla Consigliera di fiducia, essendo distinto da quello del CUG, è chiamato ad offrire ausilio più "diretto" al personale operante nell'Amministrazione, mentre il ruolo del CUG è di portata più generale ed organizzativa.

L'esperienza della Consigliera di fiducia è positiva, e va vista nella direzione di fornire il "braccio operativo" alle nuove procedure di prevenzione e salvaguardia previste dal codice di condotta.

La Consigliera di fiducia può essere inserita nei moduli formativi di pertinenza del CUG per quanto riguarda gli aspetti relativi al proprio ruolo ed alle proprie funzioni.

Elaborazione di proposte e di azioni positive laddove si rilevassero delle problematiche ricorrenti a cura del CUG, consigliera di fiducia, settore personale.

c. Conciliazione vita lavoro

Connessioni strutturali tra conciliazione, salute e benessere: la rete WHP

Per la formulazione di alcune semplici proposte di conciliazione vita lavoro, il Comitato Unico di Garanzia ha basato la sua prima proposta per il triennio 2019-2021, sulla lettura dei dati di genere del personale, predisposti dal Settore Risorsse Umane per l'avvio della sperimentazione del lavoro agile a luglio 2019.

Questi dati evidenziano un massiccio ricorso al part time da parte delle dipendenti che si ritiene meritevole di particolare attenzione.

L'utilizzo del part time come strumento di conciliazione, comporta un sacrificio economico per le donne e le famiglie, incide, di fatto, sulla carriera, sul reddito attuale e su quello futuro, in quanto ostacola la piena retribuzione e limita contribuzione necessaria per aspirare a un trattamento pensionistico dignitoso.

I servizi socioeducativi cui le famiglie devono ricorrere negli orari/periodi di chiusura delle scuole sono molto onerosi e spesso hanno orari che non sono compatibili con gli orari di lavoro delle colleghe e dei colleghi.

I dati su cui si è concentrata l'attenzione del CUG sono i seguenti:

- 380 colleghe e colleghi hanno figli in età scolare
- 158 colleghe e 63 colleghi usufruiscono dei permessi previsti dalla Legge 104/1992 (137 donne e 53 uomini per prendersi cura di familiari, 19 donne e 10 uomini per prendersi cura di sé, 2 donne per prendersi cura di sé e anche di familiari).

Obiettivi:

Sperimentare una nuova modalità di comunicazione tra il CUG e i suddetti gruppi di colleghe/colleghi.

Costruire informazioni di contesto concrete, che sostengano l'attività propositiva futura del CUG e siano di stimolo per ideare azioni nell'ambito di progetti in tema

conciliazione vita lavoro, pari opportunità, tempi e orari della città in collaborazione con i Settori/Servizi comunali.

Realizzare iniziative formative mirate, con taglio pratico/progettuale, per colmare i gap formativi dei membri del CUG.

Azione positiva 6.1

Analisi dei risultati della sperimentazione lavoro agile

Questa azione si propone di realizzare un'indagine sul lavoro agile mediante l'analisi dei risultati della sperimentazione attuata dal Settore Risorsse Umane per comprendere se il lavoro agile può essere una soluzione efficace per rispondere ai bisogni di conciliazione e cura dei dipendenti che appartengono ai gruppi sopra descritti: a part time 30 ore, con permessi Legge 104/1992 e che hanno figli in età scolare.

Azione positiva 6.2

Servizi di conciliazione tempo lavoro-tempo scuola

Verificare mediante interviste mirate a colleghi e colleghi con figli in età scolare la possibilità di armonizzazione dei loro orari di lavoro (anche solo in periodi dell'anno determinati) con calendari/orari scolastici di scuole e CRE comunali.

L'azione si propone anche di individuare i servizi di conciliazione necessari, che potrebbero essere considerati per future iniziative/progetti in tema di welfare aziendale.

Infine si intende individuare quali eventuali modifiche alla flessibilità oraria siano realmente efficaci, per orientare l'attività propositiva futura del Comitato Unico di Garanzia (sperimentazione/attivazione e/o stipula di accordi/convenzioni con enti erogatori di servizi di conciliazione a condizioni vantaggiose per i colleghi).

Azione positiva 6.3

Progettare servizi di conciliazione - project work

Il primo passo per conoscere i bisogni di conciliazione delle lavoratrici e dei lavoratori è stato individuato con le due azioni precedenti, ma è necessario strutturare l'attività conoscitiva e propositiva del Comitato Unico di Garanzia per il triennio 2020/2022, colmando alcuni gap formativi dei suoi membri e programmando step successivi di intervento.

Il quadro normativo attuale in tema di conciliazione vita lavoro, welfare aziendale e defiscalizzazione degli interventi a favore dei lavoratori è di difficile applicazione, manca il riferimento a decreti attuativi e buone pratiche per gli enti locali, mentre l'attività legislativa sul tema è ancora in evoluzione.

Alcuni bandi di finanziamento europei, nazionali e regionali, rivolti soprattutto alle imprese o a partnership pubblico-private che hanno stipulato accordi territoriali, possono costituire la base di una pratica delle azioni possibili, da utilizzare per condividere tra i membri del Comitato e con gli uffici competenti definizioni e ipotesi di intervento.

Da questa base di nozioni condivise, il CUG intende iniziare a costruire un percorso strutturato pluriennale di intervento, supportato da project work di taglio pratico progettuale, per:

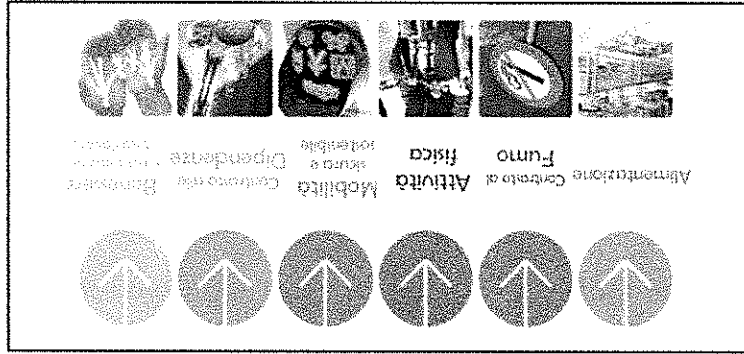
- analizzare i bisogni di conciliazione dei lavoratori;
- raccogliere dati di contesto aggiornati;
- migliorare la capacità propositiva e progettuale dei membri del Comitato.

Il primo di questi project work (di almeno 16 ore), condotto da formatori esperti in interventi di conciliazione e welfare aziendale, dovrebbe prendere in esame i dati delle indagini di cui ai punti 5.1 e 5.2, analizzare i servizi di conciliazione che in passato si sono rivelati efficaci, ipotizzare attività di analisi per conoscere i bisogni di altri gruppi di colleghi, ipotizzare nuove proposte di intervento.

I margini di manovra per proporre azioni di welfare aziendale in un ente locale sono molto limitati, per la necessità di rispettare vincoli di spesa e contrattuali molto rigidi, ma soprattutto per un quadro normativo nazionale ancora incerto e in evoluzione, che differenzia nettamente il contesto pubblico da quanto normato per il settore privato.

d. Welfare aziendale

che si coordineranno con le altre azioni previste dal presente Piano in tema di conciliazione, benessere e welfare aziendale.



La proposta metodologica e organizzativa sarà inserita nell'aggiornamento del Piano Azioni Positive 2020/2022. Se, dopo la proposta del CUG, il Comune di Brescia deciderà di aderire alla Rete WHP, il programma sviluppato in collaborazione con ATS Brescia dovrà prevedere lo sviluppo e/o la messa a sistema strutturale, di buone pratiche in 6 aree tematiche:

- supporto nell'analisi di contesto/profilo di salute interno e nella valutazione delle priorità in relazione alle "Pratiche Raccomandate" dal Programma e alla manualistica messa a disposizione da Regione Lombardia;
- supporto informativo finalizzato al raccordo tra Medico competente/Azienda e strutture/offerte del Servizio Sanitario Regionale (CTT, Screening, SERT, Centri IST/MTS, Consultori, Ambulatori dietologici, ecc.) sul territorio;
- promozione di processi di comunicazione e di rete per diffondere e dare sostenibilità alle pratiche individuate.

Il Comitato Unico di Garanzia intende valutare, in collaborazione con la rete dei professionisti interna descritta al punto 2. del presente Piano, che si occupi di:

Il programma è attivato e coordinato localmente dall'Agenda di Tutela della Salute – ATS Brescia, che ha già dato la propria disponibilità a supportare un gruppo di lavoro del CUG (che può coincidere con la rete dei professionisti interni di cui al punto 2. del presente ben definita dal punto di vista metodologico e organizzativo.

Il CUG intende presentare al Comune di Brescia una proposta di adesione alla Rete WHP Brescia in collaborazione con l'Associazione Industriale Bresciana.

I luoghi di lavoro che promuovono salute – coordinata dall'Agenda di Tutela della Salute di opportunità di aderire Rete WHP (Workplace Health Promotion), la rete territoriale dei professionisti interna descritta al punto 2. del presente Piano per le Azioni Positive,

Adesione alla Rete WHP di ATS Brescia

Azione positiva 6.4

Il Comitato Unico di Garanzia ha programmato la propria attività in quest'ambito cercando di integrare e sostenere le altre proposte del Piano Triennale in tema di conciliazione, benessere e comunicazione con attività formative e approfondimenti specifici.

La strategia generale è quindi orientata a:

- accrescere e strutturare le conoscenze attualmente a disposizione del CUG e del Comune e condividerle con tutti i soggetti interessati;
- sostenere l'attività propositiva e progettuale dell'ente in materia di welfare aziendale in collegamento con i risultati delle indagini programmate in tema di conciliazione vita lavoro, soprattutto per verificare se siano uno strumento utile a coinvolgere i dipendenti nei processi conoscitivi e propositivi del CUG.

Obiettivi:

Acquisire e condividere conoscenze;

Analizzare buone pratiche di/ con altri enti pubblici;

Dialogare con generalità dei dipendenti per conoscere i loro bisogni.

Strategia generale e azioni troveranno concreta possibilità di realizzazione grazie all'attivazione della Rete dei Comitati Unici di Garanzia degli enti pubblici di Brescia, di cui al punto 2. del presente Piano delle Azioni Positive.

Azione positiva 7.1

Creazione e condivisione di una banca dati di buone pratiche

Con quest'azione si intende creare, nella sezione intranet dedicata al Comitato, un archivio condiviso di dati, informazioni e buone pratiche realizzate da altri enti pubblici, a disposizione dei membri dell'organismo e di tutti i Settori/Servizi dell'amministrazione interessati

I dati e le buone pratiche saranno condivisi con la Rete dei Comitati Unici di Garanzia degli enti pubblici di Brescia sopra descritta.

I contenuti della banca dati saranno oggetto di attività di analisi e valutazione da parte della Rete, anche al fine di individuare tipologie di servizi che gli enti rappresentati dal CUG aderenti potrebbero mettersi reciprocamente a disposizione. A titolo di esempio: ASST Spedali Civili potrebbe mettere a disposizione dei dipendenti comunali visite di prevenzione e il Comune di Brescia potrebbe ricambiare riservando dei posti nei CRE per la scuola primaria organizzati presso gli istituti comprensivi della zona Nord, più vicini al Presidio ospedaliero.

Questo tipo di attività consentirà di proporre, per l'aggiornamento del prossimo Piano delle Azioni positive, la stipula di convenzioni con altri enti del territorio per l'attivazione di servizi di welfare senza oneri per il Comune.

Azione positiva 7.2

Project work sul welfare aziendale

Per tutti i dipendenti di Settori/Servizi interessati e per i membri del CUG, che saranno chiamati in futuro a formulare proposte/redigere progetti in tema di welfare, questa azione propone la realizzazione di un project work (minimo 16 ore) dedicato agli strumenti attualmente a disposizione dei dipendenti degli enti locali.

È necessario comprendere quali opportunità possano essere concretamente proposte per i colleghi, con l'aiuto di relatori esperti e, se possibile anche con l'intervento di docenti in grado di anticipare quali sono le indicazioni contenute nelle proposte di legge in materia, che permettano di conoscere il quadro che sarà delineato dalle norme future.

In particolare si ritiene utile analizzare la possibilità di costituire un fondo sperimentale socioassistenziale in ambito pubblico, anche per elaborare uno studio di fattibilità da sottoporre all'attenzione del Comune e dei lavoratori.

Azione positiva 7.3

Diffusione di informazioni in tema di servizi di welfare

Attraverso la segreteria del Comitato Unico di Garanzia, la posta elettronica e la sezione dedicata all'organismo nella intranet, si intende informare tutti i dipendenti in merito alla pubblicazione dei bandi relativi a servizi di welfare già attivati sul territorio.

A titolo di esempio si indicano: i bandi INPS denominati Home Care Premium, a favore di soggetti non autosufficienti, Vacanze Studio e Vacanze Senior, i bandi di Regione Lombardia denominati Dote Sport, Dote Scuola e Nidi gratis, eventuali servizi in tema di salute e prevenzione messi a disposizione da enti e associazioni del territorio.

Il sistema di comunicazione deve essere impostato secondo una scadenza periodica e la sezione dedicata nella pagina intranet del CUG deve permettere l'inserimento dei link diretti ai bandi attivi.

e. Salute e benessere

L'aumento dell'età media del e delle dipendenti, l'accumularsi di eventuali situazioni di stress, l'allungamento della vita lavorativa, sono solo alcune delle problematiche che incidono pesantemente sull'organizzazione del Comune. Le persone si trovano sempre più spesso, proprio per questi fattori, a dover fronteggiare situazioni di disagio e l'Ente a dover fare i conti con assenze anche ricorrenti e prolungate o comunque con le conseguenti problematiche organizzative. Alcune situazioni patologiche, o comunque di "mattessere organizzativo", possono inoltre determinarsi per altri fattori, laddove nel luogo di lavoro si verificano casi percepiti come discriminatori o vessatori. E' dunque importante che il Comune si doti di strumenti per prevenire e monitorare questa problematica, introducendo delle iniziative specifiche per tutti i dipendenti e favorendo una lettura anche di genere dei fenomeni riscontrati, in quanto l'incidenza del disagio, e dei rischi connessi al lavoro, ha dei risvolti diversi a seconda del genere del dipendente coinvolto.

Viene segnalata la presenza di "criticità di sistema", vale a dire di situazioni critiche che in quanto diffuse all'interno di zone, aree, profili, centri di responsabilità ecc., sono riconducibili a problemi della organizzazione (e non solo di singole persone); da qui la necessità di sinergie, scambi di esperienze e una logica di azione di sistema.

Coerente con questa impostazione è il lavoro del tavolo che vede il coinvolgimento, nel rispetto di funzioni e compiti, di tutti i soggetti interni che si occupano del benessere sia in termini di scambio di conoscenze sia di condivisione e di proposta.

Disabilità e disagio lavorativo

L'indagine sugli inserimenti lavorativi ha evidenziato la volontà dell'Ente di impegnarsi in una politica di inserimento lavorativo di portatori di handicap.

Obiettivo

Superare la logica di "collocamento obbligatorio" promuovendo invece un "collocamento pro-attivo", favorendo le politiche volte ad una integrazione effettiva dei soggetti portatori di handicap (sia attraverso la ricerca di una loro maggiore produttività, sia riconoscendo "il lavoro" quale strumento volto a debellare ed a rimuovere potenziali marginalità sociali).

Azione positiva 8.1

Progettare l'inserimento - Valorizzare e sviluppare l'utilizzo della residuale capacità lavorativa

L'analisi del compito assegnato e/o delle mansioni dovrà cercare di essere contenente e rispettoso delle capacità residue del lavoratore portatore di un handicap, superando la

logica della misurazione dei fattori invalidanti, per porsi in una visione che tenga conto delle capacità residuali e inesprese.

Lo strumento è la redazione di un progetto mirato di inserimento lavorativo. Il progetto deve coniugare ed incrociare organizzazione dei processi lavorativi e potenzialità del soggetto inserito (anche in un'ottica di realizzazione personale, elevazione di autostima oltre che per il riconoscimento, dell'inserito, da parte del proprio gruppo di lavoro e/o dell'unità operativa di appartenenza.

In sintesi si ritiene necessario:

- Proceduralizzare la gestione dei casi interni, definendo le regole per la presentazione del caso, la costruzione del progetto, il coinvolgimento del gruppo di lavoro e la verifica dell'andamento del progetto.
- Avvio in sperimentazione, in funzione della sistematicità, del monitoraggio degli inserimenti lavorativi e delle situazioni di disagio.
- Inserimento della figura dello Psicologo del lavoro per accompagnare le riorganizzazioni a supporto dei gruppi di lavoro. L'incarico andrà definito in relazione a questa modalità di presa in carico e dovrà comprendere l'attivazione di un Centro di ascolto per i dipendenti
- Insediamento di un gruppo di lavoro stabile con Medico competente, Psicologa e Dirigenti che sulla base di riscontri oggettivi (assenze, provvedimenti disciplinari ecc.) verifichi le modalità di inserimento e la capacità di resilienza del singolo e del gruppo. Questo tavolo effettua un'analisi e un monitoraggio annuale delle situazioni di disagio.
- Incarico ad un educatore per il rapporto/supporto periodico con l'inserito, per le mediazioni che si rendessero necessarie nel luogo di lavoro; Nell'attivare un rapporto di collaborazione con un Educatore professionale nel contratto vanno chiariti compiti ed obiettivi anche su indicazione del CUG.

Azione positiva 8.2

Monitoraggio costante e periodico degli inserimenti

Gli strumenti di verifica possono passare attraverso una condivisione tra Educatore dell'Ente e le figure previste dalla L.81/2008 (Medico Competente e visite periodiche) con il coinvolgimento del Datore di Lavoro (sia in rispetto a quanto previsto dalla L.81/2008) che agli obblighi che gli derivano in qualità di Responsabile dell'organizzazione e dello svolgimento delle azioni amministrative.

Deve essere stabilita una cadenza periodica di verifica nei gruppi di lavoro dove è inserito il soggetto (specialmente nella prima fase) che oltre alla verifica sulla produttività del soggetto e un'analisi sulla realizzazione del sé attraverso il lavoro svolto, sviluppi un sistema di monitoraggio di segnali oggettivi di malessere (richieste di mobilità e dei periodi di malattia dei soggetti inseriti, quale campanello di allarme di disagio).

I risultati della raccolta di questi dati si tradurrà in un report annuale delle verifiche periodiche sugli inserimenti nell'Ente, vista anche come valutazione delle attività svolta dai vari attori che concorrono al buon esito dell'inserimento Educatore/Medico Competente /Responsabile /Personale/Psicologo ecc.).

Azione positiva 8.3

Inserimenti non rientranti nel "Collocamento obbligatorio"

Riguardo l'inserimento di soggetti "in un percorso rieducativo e/o di temporaneo inserimento" (LSU, fine pena e in futuro delle persone inserite nei Piani di Utilità Collettiva ecc.) spesso si rilevano criticità nel loro utilizzo oltre che per la loro collocazione nell'organizzazione dell'attività lavorativa (figure di riferimento, compresenza, controllo). Vanno pertanto definite procedure e modalità di inserimento, impatto organizzativo, accompagnamento del gruppo di lavoro, e monitoraggio.

Tavolo con RU, Psicologo e Dirigenti.
A tale scopo il CUG si attiverà per un confronto con i servizi istituzionalmente responsabili: UEPF, servizi per la tossicodipendenza ASTT, servizio sociale dell'Ospedale Civile ecc.

Azione positiva 8.4

Gestione delle mobilità: tra gestione del disagio e percorso di professionalizzazione
Il modello seguito dall'ente vede una lunga permanenza delle persone nello stesso ruolo e con gli stessi compiti, privilegiando quindi competenza e specializzazione rispetto alla costruzione di percorsi di professionalizzazione.
Gli spostamenti interni sono storicamente per la maggior parte legati alla esplosione di situazioni di incompatibilità ambientali o relazionali; da qui un meccanismo della gestione delle richieste di trasferimento volto a congelare le situazioni, fino a che non risultano critiche.

Vanno impostati percorsi di professionalizzazione più chiari sia inter sia intra settoriali in modo da avere figure adattabili a lavori diversi.

Ringiovanire in modo mirato i settori in base ai tipi di lavori da fare.

PROPOSTE

Proceduralizzare la gestione delle richieste di mobilità interna anche per disporre di dati sul fenomeno
Mappatura delle competenze e conoscenze.
Valorizzare le esperienze dei percorsi di professionalizzazione e avviarne di nuove.

f. Azioni in continuità col Piano 2018/2020

Il CUG intende dare continuità alle linee d'azione previste nel piano 2018/2020 mirate al perseguimento dei seguenti obiettivi, ritenendoli fondamentali al perseguimento dei propri in quanto fondamentali alla costruzione di un sistema di benessere organizzativo:
- migliorare la comunicazione interna anche attraverso la sensibilizzazione delle struttura di vertice (PO e Dirigenti) rispetto all'importanza del tema
- mantenere aggiornate le indagini conoscitive sul clima organizzativo interno all'Ente;
- mettere a sistema le informazioni sul personale dell'ente al fine di costruire un sistema di indicatori oggettivi
- Favorire la crescita delle competenze, anche in relazione a situazioni di burn out, aumentare il benessere e la soddisfazione professionale, favorire la carriera delle donne, e di chiunque parta da una situazione che può pregiudicare percorsi di crescita

Azione positiva 9.1

Nuovo ciclo di indagine sullo stress lavoro correlato e sul benessere organizzativo.
Sondaggio sulle azioni del Piano con la collaborazione con il Settore Informatica, Innovazione e Statistica.
Valutazione dei dati oggettivi tratti dalle fonti interne, con la collaborazione con il Settore Informatica, Innovazione e Statistica.

Azione positiva 9.2

La comunicazione come strumento direzionale:

- promozione di corsi su ruoli e comunicazione e sulla capacità di fare squadra, rivolti a dirigenti e PO.

- Istituzionalizzazione di incontri con le PO e se possibile anche con i dipendenti di ogni area, soprattutto in presenza di cambiamenti organizzativi, con verifica sistematica della Direzione sui comportamenti di dirigenti e PO nella comunicazione

Azione positiva 9.3 CUG e Piano della formazione

Mantenendo un contatto costante con l'ufficio formazione, si incentiverà l'attenzione alla promozione di interventi formativi particolarmente rivolti al personale riqualificato, o in corso di riqualificazione.

Il Comune di Brescia si impegna a garantire le risorse necessarie, anche partecipando ad eventuali bandi regionali, nazionali od europei, per realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno

Appendice 1

Normativa di riferimento per l'attività del Comitato Unico di Garanzia in tema di tutela dei diritti dei dipendenti

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D.Lgs. n. 151 del 26.3.2001, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'art. 15 della Legge 8 marzo 2000 n. 53;
- D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e ss.mm.ii.;
- D.Lgs. n. 215 del 9.7.2003 "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- D.Lgs. n. 216 del 9.7.2003 "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- D.Lgs. n. 119 del 18.7.2011, "Attuazione dell'art. 23 della Legge 4 novembre 2010 n. 183";
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (aggiornata con la direttiva 2/2019 citata di seguito);
- Legge 23 novembre 2012 n. 215, "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni";

- Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93 convertito nella Legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione del commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile);
- Piano quadriennale regionale per le politiche di parità e di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne 2018/2018, approvato con Deliberazione del Consiglio Regionale 10 novembre 2015 - n. X/894, in scadenza a dicembre 2019;
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;
- Decreto del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di Regia per l'attuazione del suddetto Piano strategico nazionale;
- Direttiva 2/19 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche";
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi – il sistema organizzativo del Comune di Brescia.
- Regolamento di organizzazione e attività del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Brescia;
- Codice di condotta del Comune di Brescia contro il mobbing, le discriminazioni e le molestie approvato dal Direttore Generale in data 4 ottobre 2011.

Appendice 2

Tipologie di iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si elencano alcuni tipi di attività rientranti nella definizione:

- ✓ Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
- ✓ Moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati;
- ✓ Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.);
- ✓ Iniziative di reinserimento del personale post assenza di lungo periodo (maternità, congedi parentali, ecc.);
- ✓ Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo;
- ✓ Mappatura delle competenze del personale;
- ✓ Adozione Codice di Comportamento e Codice Etico;
- ✓ Redazione Bilancio di Genere;
- ✓ Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere;
- ✓ Attivazione della figura del Consigliere di fiducia e di sportelli di ascolto;
- ✓ Costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio;
- ✓ Istituzione e organizzazione di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica;
- ✓ Sperimentazione di sistemi di certificazione di genere.

Appendice 3
 Quadro statistico al 30/9/2019

S

TABELLA 1.1. - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ, NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Inquadramento	UOMINI											DONNE		
	< = 30 da	31 a da	41 a da	51 a da	60 da	> di da	= 30 da	31 a da	41 a da	51 a da	60 da	TOTALE COMPLESIVO	TOTALE VO	
DIRIGENTI ENTI LOCALI	0	0	5	13	4	0	0	3	5	1	31	31		
ORGANI DIRIGENZIALI (SEGR. E DIRETTORE)	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2	2		
TOTALE	0	0	5	14	4	0	0	3	6	1	33	33		
% sul personale complessivo	0,00	0,00	15,15	42,42	12,12	0,00	0,00	9,09	18,18	3,03	100,00%	100,00%		

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento
 Tabella standard da compilare separatamente per:

- a) gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- b) per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../Responsabile di..., ecc) con specificando se di ruolo o art. 19 d.lgs. n. 165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- c) personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI

Classi età	Tipo	PERSONALE non dirigenziale, i dirigenti sono necessariamente a tempo pieno												
		<30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	> di 60	Tot
Tempo Pieno	4	50	130	221	79	484	96,61	16	80	198	392	71	757	71,1
Part Time	0	0	0	6	3	9	1,80	3	22	99	117	12	253	23,7
>50%	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,1
Part Time	0	0	0	1	6	8	1,60	2	5	13	31	4	55	5,1
=50%	4	50	131	233	83	501	100,00	21	107	310	540	87	1065	100,1
Totale	4	50	131	233	83	501	100,00	21	107	310	540	87	1065	100,1
Totale %	0,80	9,98	26,15	46,51	16,57	100,00	1,97	10,05	29,11	50,70	8,17	100,00		

Percentuale calcolata sul totale per genere

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità		UOMINI		DONNE		TOTALE	
Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
39,19	29	45	74	74	100,00%	100,00	
39,19	29	45	74	74	100,00%	100,00	
Titolari pp.oo.		45	74	45	74	90	100,00%
Totale personale		45	74	45	74	90	100,00%
% sul personale complessivo		60,81	74	60,81	74	100,00	

TABELLA 14 ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi eta'	PERMANENZA NEL PROFILO E LIVELLO					Tot	%	< 30	%	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	di > 60	Tot	%
	Inferiore a 3 anni	Tra 3 e 5 anni	Tra 5 e 10 anni	Superiore a 10 anni	Totale										
UOMINI															
DONNE															

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

TABELLA 15 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti
Categoria A	13531,66	13793,1	-261,44
Categoria B1	15732,67	15063,68	668,99
Categoria B3	16460,32	15599,03	861,29
Categoria C	16917,06	16822,68	94,38
Categoria C (ex vigilanza)	22931,01	22286,47	644,54
Categoria D1	22102,53	20766,71	1.335,82
Categoria D3	27548,82	26805,83	742,99
Dirigenti	59802,81	63482,42	-3.679,61
Totale personale	471*	767*	
% sul personale complessivo	29*	44*	

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Diploma di scuola superiore	1	4,35	1		3,13
Laurea					
Laurea magistrale	22	95,65	9	100	96,88
Master di I livello					
Master di II livello					
Dottorato di ricerca					
Totale personale	23		9		32
% sul personale complessivo		100%		100%	100%

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Somma di Numero teste	GENERE	M	F	Etichette di riga	M	F	M	%	RISPETTO AL TOTALE RISPETTO PER PROFILO	% RISPETTO AL PROFILO PER GENERE		%
										Totale complessivo	F	
				Agente accertatore								
				Diploma di scuola superiore								
				Inferiore al diploma superiore								
50,00				Diploma di scuola superiore								
50,00				Inferiore al diploma superiore								
				Agente Polizia Locale								
				Diploma di scuola superiore								
52,36				Inferiore al diploma superiore								
				Laurea								
5,91				Inferiore al diploma superiore								
1,57				Laurea magistrale								
3,15				Applicato								
				Diploma di scuola superiore								
4,55				Inferiore al diploma superiore								
4,55				Laurea magistrale								
				Assistente sociale								
5,66				Laurea								
3,77				Laurea magistrale								
				Auxiliari del traffico								
				Diploma di scuola superiore								
50,00				Inferiore al diploma superiore								
				Auxiliario socio-scolastico								
				Inferiore al diploma superiore								
				Antista Specializzato								
				Inferiore al diploma superiore								
				Antista								
				Inferiore al diploma superiore								

Diploma di scuola superiore	7	7	0,00	58,33	0,00	58,33
Inferiore al diploma superiore	5	5	0,00	41,67	0,00	41,67
Avvocato	1	1				
Laurea magistrale	1	1	100,00	50,00	50,00	50,00
Collaboratore amministrativo	120	24	144			
Diploma di scuola superiore	68	16	84	56,67	66,67	47,22
Dottorato di ricerca		1	1	0,00	4,17	0,00
Inferiore al diploma superiore	44	4	48	36,67	16,67	30,56
Laurea	2		2	1,67	0,00	1,39
Laurea magistrale	6	3	9	5,00	12,50	4,17
Collaboratore tecnico		17	17			
Diploma di scuola superiore		5	5	0,00	29,41	0,00
Inferiore al diploma superiore		12	12	0,00	70,59	0,00
Commesso operatore	11	4	15			
Diploma di scuola superiore	3	3	3	27,27	0,00	20,00
Inferiore al diploma superiore	8	4	12	72,73	100,00	53,33
Commissario Aggiunto Polizia Locale	4	21	25			
Diploma di scuola superiore	2	14	16	50,00	66,67	8,00
Inferiore al diploma superiore		2	2	0,00	9,52	0,00
Laurea	1	1	2	25,00	4,76	4,00
Laurea magistrale	1	1	2	100,00	20,00	16,67
Commissario Polizia Locale	1	5	6			
Diploma di scuola superiore	3	3	3	0,00	60,00	0,00
Inferiore al diploma superiore		1	1	0,00	20,00	0,00
Laurea	4	4	5	25,00	19,05	4,00
Laurea magistrale	1	1	2	100,00	20,00	16,67
Custode cimiteriale		7	7			
Diploma di scuola superiore		1	1	0,00	14,29	0,00
Inferiore al diploma superiore		6	6	0,00	85,71	0,00
Educatore asilo nido	109		109			
Diploma di scuola superiore	39	39	39	35,78	0,00	35,78
Inferiore al diploma superiore	38	38	38	34,86	0,00	34,86
Laurea	4	4	4	3,67	0,00	3,67
Laurea magistrale	28	28	28	25,69	0,00	25,69
Educatore professionale	2	2	4			
Laurea	1	2	3	50,00	100,00	25,00
Laurea magistrale	1	1	1	50,00	0,00	25,00
Esecutore operativo	66	23	89			
Diploma di scuola superiore	11	8	19	16,67	34,78	12,36
Inferiore al diploma superiore	53	15	68	80,30	65,22	59,55
Laurea	1		1	1,52	0,00	1,12
Laurea magistrale	1	1	1	1,52	0,00	1,12
Esperto in informatica	4	5	9			
Diploma di scuola superiore	1		1	25,00	0,00	11,11
Laurea magistrale	3	5	8	75,00	100,00	33,33
Esperto in statistica		1	1			

Laurea magistrale	1	1	1	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	100,00
Funzionario amministrativo	23	8	31						
Laurea magistrale	22	8	30	95,65	100,00	70,97	25,81		
Master II livello	1		1	4,35	0,00	3,23	0,00		
Funzionario culturale	3	4	7						
Laurea magistrale	3	4	7	100,00	100,00	42,86	57,14		
Funzionario direzione di circolo	5		5						
Laurea magistrale	5		5	100,00	0,00	100,00	0,00		
Funzionario tecnico	10	4	14						
Dottorato di ricerca	1		1	10,00	0,00	7,14	0,00		
Laurea magistrale	9	4	13	90,00	100,00	64,29	28,57		
Insegnante Scuole Infanzia	160	2	162						
Diploma di scuola superiore	73	2	75	45,63	100,00	45,06	1,23		
Inferiore al diploma superiore	60		60	37,50	0,00	37,04	0,00		
Laurea	3		3	1,88	0,00	1,85	0,00		
Laurea magistrale	24		24	15,00	0,00	14,81	0,00		
Istruttore Amministrativo	186	43	229						
Diploma di scuola superiore	118	29	147	63,44	67,44	51,53	12,66		
Inferiore al diploma superiore	26	2	28	13,98	4,65	11,35	0,87		
Laurea	5		5	2,69	0,00	2,18	0,00		
Laurea magistrale	37	12	49	19,89	27,91	16,16	5,24		
Istruttore culturale	8		8						
Diploma di scuola superiore	3		3	37,50	0,00	37,50	0,00		
Inferiore al diploma superiore	2		2	25,00	0,00	25,00	0,00		
Laurea magistrale	2		2	25,00	0,00	25,00	0,00		
Master II livello	1		1	12,50	0,00	12,50	0,00		
Istruttore direttivo amministrativo	59	21	80						
Diploma di scuola superiore	17	9	26	28,81	42,86	21,25	11,25		
Dottorato di ricerca	1		1	1,69	0,00	1,25	0,00		
Inferiore al diploma superiore	4		4	6,78	0,00	5,00	0,00		
Laurea	2	2	4	3,39	9,52	2,50	2,50		
Laurea magistrale	34	10	44	57,63	47,62	42,50	12,50		
Master II livello	1		1	1,69	0,00	1,25	0,00		
Istruttore direttivo culturale	12	8	20						
Diploma di scuola superiore	5	3	8	41,67	37,50	25,00	15,00		
Laurea	2		2	16,67	0,00	10,00	0,00		
Laurea magistrale	5	5	10	41,67	62,50	25,00	25,00		
Istruttore direttivo informatica	3	2	5						
Diploma di scuola superiore	1		1	33,33	0,00	20,00	0,00		
Laurea		1	1	0,00	50,00	0,00	20,00		
Laurea magistrale	2	1	3	66,67	50,00	40,00	20,00		
Istruttore direttivo tecnico	21	55	76						
Diploma di scuola superiore	7	42	49	33,33	76,36	9,21	55,26		
Dottorato di ricerca	1		1	4,76	0,00	1,32	0,00		
Laurea		1	1	0,00	1,82	0,00	1,32		

Laurea magistrale	13	12	25	61,90	21,82	17,11	15,79
Istruttore informatico	2	5	7				
Diploma di scuola superiore	1	5	6	50,00	100,00	14,29	71,43
Laurea magistrale	1		1	50,00	0,00	14,29	0,00
Istruttore tecnico	9	26	35				
Diploma di scuola superiore	4	24	28	44,44	92,31	11,43	68,57
Laurea		1	1	0,00	3,85	0,00	2,86
Laurea magistrale	5	1	6	55,56	3,85	14,29	2,86
Operaio qualificato		2	2				
Inferiore al diploma superiore		2	2	0,00	100,00	0,00	100,00
Operaio specializzato		9	9				
Diploma di scuola superiore		1	1	0,00	11,11	0,00	11,11
Inferiore al diploma superiore		8	8	0,00	88,89	0,00	88,89
Operatore integraz. alunni disabili	4	1	5				
Diploma di scuola superiore	2	1	3	50,00	100,00	40,00	20,00
Inferiore al diploma superiore	1		1	25,00	0,00	20,00	0,00
Laurea magistrale	1		1	25,00	0,00	20,00	0,00
Operatore socio assistenziale	13	3	16				
Diploma di scuola superiore	5	1	6	38,46	33,33	31,25	6,25
Inferiore al diploma superiore	8	2	10	61,54	66,67	50,00	12,50
Operatore socio assistenziale spec.	1		1				
Diploma di scuola superiore	1		1	100,00	0,00	100,00	0,00
Operatore socio scolastico spec.	13	1	14				
Diploma di scuola superiore	2		2	15,38	0,00	14,29	0,00
Inferiore al diploma superiore	11	1	12	84,62	100,00	78,57	7,14
Specialista rapporti con i media		1	1				
Laurea magistrale		1	1	0,00	100,00	0,00	100,00
Tecnico dei rapporti con i media	1	2	3				
Diploma di scuola superiore	1		1	100,00	0,00	33,33	0,00
Laurea magistrale		2	2	0,00	100,00	0,00	66,67
Tecnico della comunicaz.istituzionale	2		2				
Diploma di scuola superiore	1		1	50,00	0,00	50,00	0,00
Inferiore al diploma superiore	1		1	50,00	0,00	50,00	0,00
Insegnante Scuole Infanzia Specializzato	4		4				
Diploma di scuola superiore	1		1	25,00	0,00	25,00	0,00
Inferiore al diploma superiore	3		3	75,00	0,00	75,00	0,00
Totale complessivo	1065	501	1566	100,00	100,00	68,01	31,99

TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

Classi età	Tipo Misura	UOMINI										DONNE				
		<30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	> di 60	Tot	%	
	Personale che fruisce di part-time a richiesta															
	Personale che fruisce di telelavoro	1					0,19	1					1		2	0,18
	Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	1	0	0	0,19	1	0	0	1	0	1	5	9	1,40
	Personale che fruisce di orari flessibili															
	Altro (specificare eventualmente una riga per ogni tipo di misura attivata)															
	Totale misure conciliazione															
	Totale personale in servizio non dirigente	4	50	131	233	83	501	21	107	310	540	87	1065			
	Totale %															

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

se l'amministrazione ha provveduto a redigere il bilancio di genere

Classi età		Tipo Formazione		Obbligatoria (sicurezza)		Aggiornamento professionale		Competenze manageriali/Relazioni all		Tematiche CUG		Violenza di genere		Altro (specificare)		Totale ore	
		<30		2254		4565										6819,5	
		da 31 a 40		Tot		%		da 31 a 40		%						32	
		da 41 a 50		%		%		da 41 a 50		%						6875	
		da 51 a 60		%		%		da 51 a 60		%						7550	
		> 60		%		%		> 60		%						14425	
		Tot		%		%		Tot		%						68	
UOMINI				DONNE													

TABELLA I.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

UOMINI		DONNE		TOTALE	
Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
393	20,66	1509	79,34	1902	100
183	28	470	72	653	100
104	7,26	1329	92,74	1433	100
6	15	34	85	40	100
686	17,03	3342	82,97	4028	100
Totale					
% sul personale					

TABELLA I.10 - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

Appendice 4

La rete WHP di ATS Brescia

La Rete WHP (Workplace Health Promotion) è una rete territoriale dei luoghi di lavoro che promuovono salute – coordinata dall'Agenzia di Tutela della Salute di Brescia in collaborazione con l'Associazione Industriale Bresciana.

I soggetti della rete si impegnano a realizzare buone pratiche nel campo della promozione della salute dei lavoratori, secondo un percorso predefinito e garantito da ATS, Regione Lombardia e Ministero della Salute.⁸

L'Organizzazione Mondiale della Sanità ha codificato, per enti e aziende che promuovono salute, un modello generale di intervento (Healthy workplaces: a model for action⁹) la cui idea centrale è la costruzione di un processo partecipato che coinvolge datore di lavoro e lavoratori.

Il Programma "Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP Lombardia" si fonda sul modello promosso dall'OMS e ha come obiettivo prioritario quello di promuovere cambiamenti organizzativi dei luoghi di lavoro, per renderli favorevoli alla adozione consapevole e alla diffusione di stili di vita salutarì che aiutano a prevenire malattie croniche.

Le malattie croniche sono una priorità per la salute dei lavoratori e una sfida da gestire per il datore di lavoro, anche in relazione alle ricadute in termini di valorizzazione del capitale umano e impatto economico e sociale.

Il miglioramento dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro possono incidere efficacemente sui processi di invecchiamento attivo e in buona salute, creando condizioni di supporto ed inclusione dei lavoratori più anziani e di quelli con malattie croniche o disabilità.

Le aziende e gli enti che aderiscono al programma WHP si impegnano a costruire, attraverso un processo partecipativo e in un'ottica di responsabilità sociale, un contesto che favorisce l'adozione di comportamenti e scelte positive per la salute.

L'adesione si concretizza nell'attivazione di un percorso di miglioramento, fondato su un'analisi di contesto che permette l'emersione di criticità e la definizione di priorità, per mettere in atto interventi strutturali efficaci e sostenere scelte salutarì (abitudini alimentari, stile di vita attivo) e contrastare fattori di rischio (tabagismo, alcolismo, dipendenze patologiche), oltre a promuovere azioni di conciliazione vita lavoro.

⁸ <https://www.promozionesalute.regione.lombardia.it/wps/portal/site/promozione-salute/dettaglioedazionale/setting/luoghi-di-lavoro/luoghi-lavoro-promozione-salute>

⁹ <https://www.who.int/occupational-health/publications/healthy-workplaces-model-action.pdf>